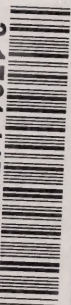


THE PERSON PAPERS
**FRINGE
BENEFITS**


CA1 SW1

-76F61

3 1761 11709990 3



ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117099903>



Ottawa, Canada, 1976

Dear Persons:

The Person Papers are a means to an end. They are intended to bring some of the issues where inequality is still rampant to as wide a readership as possible. Many of these issues are little understood either because of their complexity or because they touch on rapidly changing societal values. *The Person Papers* deal with only a few of many crucial areas of discrimination. They are based on more detailed research which is freely available from the ACSW.

Over the years equality has never been a hand-out: change has only come as the result of concerted effort and pressure. All of us must take part in making equality a reality. These issues affect all our lives. It's up to us to speak out.

The title of this series — *The Person Papers* — is a reference to the 1929 decision made by the Privy Council of England ruling that women were persons. The judgement of the Privy Council revised the Canadian Supreme Court decision and made women eligible for appointment to the Senate.

ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

63 Sparks Street — Box 1541, Station B, Ottawa, Canada K1P 5R5

The Advisory Council on the Status of Women

The ACSW is a federal organisation whose mandate is both to advise the government of the actions it deems necessary to improve the position of women and to inform the public about matters of interest and concern to women.

The ACSW is independent but it communicates its recommendations to the government through the minister of Health and Welfare, who is responsible for the status of women.

The Person Paper Series:

Matrimonial Property

Rape and Sexual Assault

Fringe Benefits

Birth Planning

The Price of Maternity

Taxational Untangled

Health Hazards at Work

The Family in the New Society

The Person Papers were written and produced by Donelan Productions, Ottawa.

Cover Photograph by Edith Dalschen.

Illustrations by Madeleine Beaudry.

Applegranny doll by Marion Young

FRINGE BENEFITS

Contents

	Page
1. INTRODUCTION	4
2. WOMEN AND THE LABOUR FORCE	6
3. PENSIONS	8
4. THE MAMMOTH FRINGE BENEFIT INDUSTRY	10
5. LEST WE FORGET.... SOME ALSO DIE ON THE ORDER PAPER	14
6. SUGGESTED ACTION	15

1st Edition: August 1976

2nd Edition: December 1976

1. INTRODUCTION

Is Ignorance Bliss?

Do you have your collective agreement or employee benefits booklet, your copy of the *Canada Pension Plan* and *Your Superannuation Plan* all neatly filed in your desk or tucked unread under a cushion?

Don't worry! So do nearly all your co-workers.

Relax!

Your ignorance of your Fringe Benefits won't matter until you are sick, disabled, pregnant, retired or dead . . .

It may never happen.

Did you ever wonder why all those booklets are so unreadable?

It's so you won't notice the discrimination until you are so old and poor that your voice is too feeble to be heard!



The Position of the Advisory Council on the Status of Women

Women may not be discriminated against in respect of any term or condition of employment, including Fringe Benefits.

Since its inception in 1973, the ACSW has been trying to eliminate discrimination in Fringe Benefits.

It has not succeeded.

The reason is not hard to find. The elimination of such discrimination will be very expensive. In fact, the "better" the Fringe Benefit scheme the more discrimination it will be found to contain.

Read, Research, Recommend, Repeat . . .

Fringe Benefits was one of the first areas of discrimination to be considered by the Advisory Council. But now, nearly four years later, progress has been made in one area of the Canada Pension Plan—both men and women now enjoy the same rights and bequeath the same pension to their surviving spouse. But this concession is just a drop in the ocean of discrimination surrounding Fringe Benefits.



Why is the change so slow?

What lies behind the reluctance to remove inequities in Fringe Benefits?

The answers are complex, but two related ideas have to be taken into account:

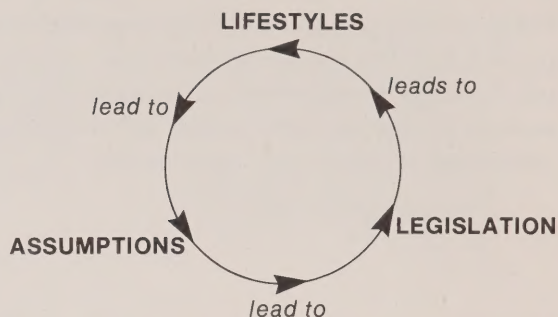
1. The relationship of **Women and the Labour Force**;
2. **The Mammoth Fringe Benefit Industry.**

After getting to grips with all that that entails, it is just a matter of pressure to change the laws

2. WOMEN AND THE LABOUR FORCE

Before taking a look at discrimination in Fringe Benefits, it is important to assess some assumptions that underlie the legislation. But first, why not test your assumptions?

The Assumptions Cycle



Please fill in one box for each assumption using this key:

1. A truth 2. A half-truth 3. A falsehood

	1	2	3
i. Women are not permanent, full-time members of the labour force.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Labour done for one's husband is not economically calculable and so cannot be the basis of future economic security.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Women do not need financial security apart from their husbands'.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Families do not need two incomes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Single women do not have dependents.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Divorced women will remarry.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Homemakers don't need fringe benefits.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Answer: All the assumptions are either false or half-truths.

The ACSW finds that our laws are based on such assumptions.

In the area of fringe benefits, the underlying assumptions of the *traditional family* and the *dependent woman* led to the present legislation. The lifestyles that led to these assumptions are fast changing as women become an ever-larger part of the recognized labour force:

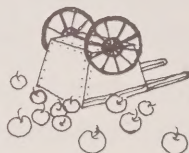
The Facts of the Labour Force

- The majority of women in the labour force, single or married, do work a 50-52 week year. A very small percentage of this is part-time work.
- More than a third of the labour force are women.
- Percentage of Women in the "Recognized" Labour Force, 1975 is 37.6.

A New Concept is Needed

The ACSW is calling for legislation based on the following new concepts:

- Women must be recognized as having economic responsibility towards themselves and their dependents.
- The economic role that women play in the family affects their earning capacity and thus their future security.
- The work that women do at home is a basic support sector of the economy. Thus in very real (but unrecognized) terms, women make a huge contribution to the Fringe Benefits "bank".



THE TROUBLE WITH CONDITIONING IS OUR LINGERING ATTACHMENT TO OUR CONDITION.

THE TROUBLE WITH CHANGE IS OUR FEAR OF THE UNKNOWN.

THE TROUBLE WITH UPSETTING THE APPLE CART IS ALL THOSE SPILLED APPLES ALL OVER THE PLACE.

THE TROUBLE WITH ELIMINATING SEX DISCRIMINATION IN FRINGE BENEFITS IS THAT IT'S EXPENSIVE.

3. PENSIONS

Pensions are one of the social securities provided from Fringe Benefits' contributions. They are given detailed attention here because it is in the area of pensions that women suffer most. As will be seen later in this section, the majority of women are very poor in their old age. This is a direct result of the legislation concerning women's attachment to the labour force discussed in the previous section. Because of these wrong assumptions, women are not able to contribute fully, and homemakers not at all, to any registered pension schemes. Hence, they are not eligible for the same benefits as men after retirement.

Pension Plans have helped to create two classes of the elderly: the haves and the have-nots.... Those workers in pension plans retire in comfort, while those without pension plans will have to live on social insurance - i.e., Canada Pension Plan and Old Age Security.

1971 Yearly Income for Women over 65 years:

376,000 married women (86.9%) received \$1,564 on average.

505,000 'alone' women (69.2%) received \$2,273 on average. Statistics Canada

Who is covered by pension plans?

In Canada in 1970 more than 60% of the labour force were not covered by pension plans. Statistics Canada Pension Plan Report, 1972

In 1970, of the 39.2% of Canadian workers covered by pension plans, 74% were men and 26% were women.

Thus the sword is double-edged. *Working* women are excluded by sex discrimination from pension plans, and *homemakers* don't even get to first base.

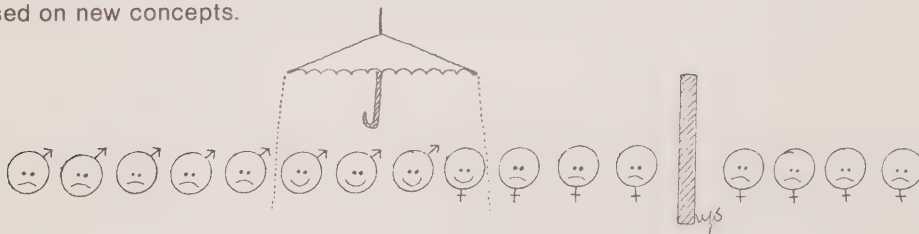
Attention should be drawn to special inequities in private pension plans. In 1969, a survey revealed:

1. *Office employees* (supervisors, professional and technical staff, clerical, accounting, sales, executive and administrative workers) in every single industry had a higher percentage in pension plans than *non-office employees* (workers in production, maintenance of machinery and auxiliary services related closely to production).
2. The industries that by and large employ women (i.e., shoe factories, garment industry, laundries, restaurants) had well below half of their employees in pension plans. It should be noted that this is very closely related to whether or not the employees have a union.
3. In private pension plans, less than 15% have widow's benefits, compared with 75% of public sector plans.

Changes

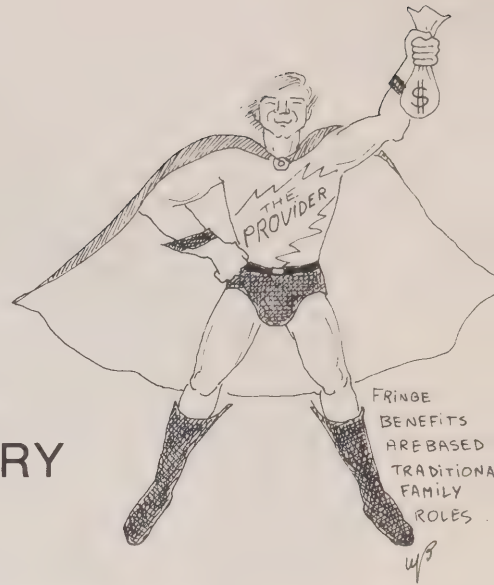
There have been two small changes in the Canada Pension Plan which benefit women.

1. The Year's Basic Exemption has gone from 12% to 10%. This means that more people at the lower end of the salary scales are now eligible to contribute to the plan. Alas, these are mostly women.
2. Male and female contributors now receive equal treatment as regards the benefit paid to a surviving spouse and dependents. *But this is not nearly enough.* In fact, it is a token gesture compared to the vast changes that must come about if Canada's social policy is to be based on new concepts.



WOMEN ACCOUNT FOR ABOUT $\frac{1}{3}$ OF THE LABOUR FORCE. ABOUT $\frac{1}{3}$ OF THE LABOUR FORCE IS COVERED BY A PRIVATE PENSION PLAN. ABOUT $\frac{1}{4}$ ONLY OF THE PEOPLE COVERED BY A PRIVATE PENSION PLAN ARE WOMEN. HOMEMAKERS OF COURSE ARE NOT COVERED.

4. THE MAMMOTH FRINGE BENEFIT INDUSTRY



What are Fringe Benefits?

- *Fringe Benefits are payments*, but they don't always come in the form of money.
- *Fringe Benefits are paid when 'life' interferes with 'work'.* When, for example an employee is sick, disabled, retires or dies. Thus they may be received at the time (sickness, disability) or may be deferred (retirement, death).
- *Fringe Benefits exist because of employment.* They do not depend on the workers' productivity, although they are scaled according to wages.
- *Fringe Benefits are paid for by both employer and employee.* The money to pay for fringe benefits is deducted from the employee's paycheck and the employer makes matching or scaled contributions.
- *Fringe Benefits are based on traditional family roles.* This follows from all that has been said about our laws being based on outmoded concepts—the husband is the provider, the wife economically dependent on his earnings. . . . single men are expected to get married and have children, single women are not. . . .

That's odd in 1975 when women are 37% of the Labour Force.

In 1971:

In over 50% of families both husband and wife worked. In over 60% of families other family members also worked. In only 31% of families only the 'head' worked (including single parent families).

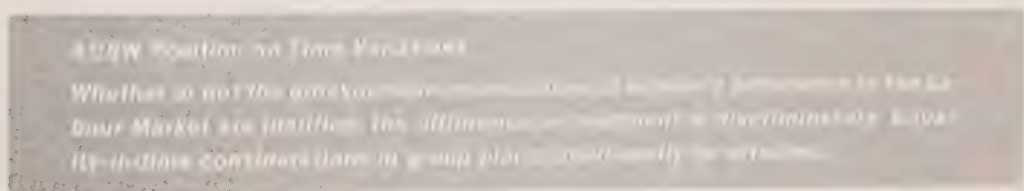
What are the Inequities in Fringe Benefits?

The Advisory Council on the Status of Women enlisted actuarial consultants in its thorough investigation of sex discrimination in fringe benefits. The findings are complex for the non-specialist, and will just be outlined below.

1. Visible Inequities in Pension and Insurance Plans

Time Variations

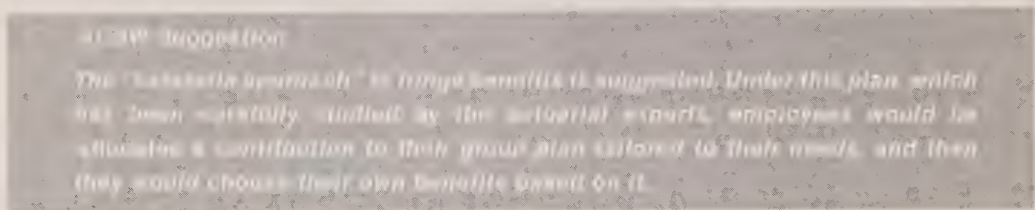
- i. The *length of service* which is required before an employee can join a group plan is discriminatory because many women of necessity enter and leave the labour force far more frequently than men.
- ii. The *age of compulsory retirement* is also discriminatory in many plans. Women are obliged to retire as much as five years before men. There is no logical reason for this since women have had the edge over men in longevity ever since the industrial revolution. It can only be explained by the preference of the Mammoth.



Family Responsibility

iii. Women are also discriminated against by benefit and contribution schedules based on actual or presumed future family responsibilities. Many of these schedules do not take recent socio-economic trends into consideration. They are based on rigid, archaic conceptions of the family.

Admittedly there is a strong possibility of greatly increased cost to employers if survivor benefits were to be equalized – that is set up without regard for marital status or dependents.



2. Hidden Inequities in Pension and Insurance Plans

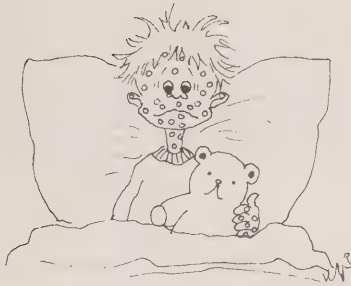
The Fringe Benefit Industry (life insurance, trust, actuarial consulting firms) used a variety of *mortality* (life span) and *morbidity* (sickness) tables when costing pension, disability and life insurance plans:

i. Mortality

These tables have been arrived at by pooling information over a number of years in North America. They take the geographical area of business and the nature of the work of the insured into consideration. Life expectancy, turnover rate and actual experience with the plan in operation are important also. These tables are long established and reliable.

ii. Morbidity

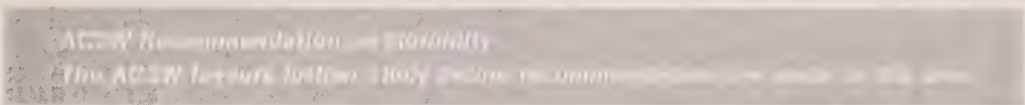
Such tables are more difficult to construct with the same accuracy. The reasons for this are that the data have not been collected on the same scale and for the same length of time as mortality. Also the length and frequency of claims are less predictable than mortality by their very nature.



WHEN JUNIOR HAS THE MEASLES
MOMMY TAKES SICK LEAVE

Excluding maternity, there is evidence that female claims do exceed male claims, but the reasons are not available owing to lack of data. It has been suggested that women use more sick days because of family responsibilities—sick children, doctor and dentist visits, and perhaps because of the more tedious nature of many lower-echelon jobs.

Another factor may come to light if objective studies are made. Women are more usually in a reporting situation where they must document all their absences. How many senior executives fill out sick leave and vacation forms?



Option A or Option B?

Since September, 1974, an important controversy has raged in the Fringe Benefit Industry where two alternatives are proposed. It is not yet settled!

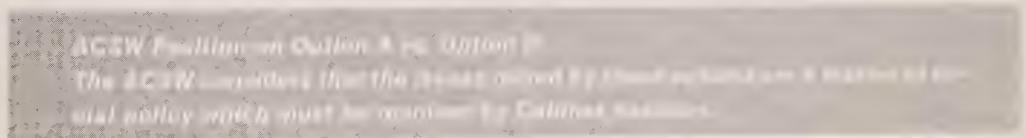
Option A proposed equal Fringe Benefits for both sexes. That means *equal* contributions and *equal* benefits.

Option B proposed *equal* contributions for *unequal* benefits, or *unequal* contributions for *equal* benefits.

Option A is favoured by women's groups and unions.

Option B is favoured by the life insurance industry, the Chamber of Commerce representing employers, etc.

Wrapping the differential treatment of men and women in the mystique of actuarial tables does not eliminate the sex discrimination permitted in Option B.



5. LEST WE FORGET... SOME ALSO DIE ON THE ORDER PAPER

The Omission in the Canada Labour Code Definition

The Canada Labour Code was enacted in 1965. It establishes minimum standards of employment for industries under federal jurisdiction, and it designates fair employment practices intended to create equal opportunity.

But there is a glaring omission in the Canada Labour Code. It does not include sex or marital status as areas of non-discrimination.

The Sad Saga of Bill C-206

For ten years this glaring *inequity* has determined the unfair working conditions of thousands of women. And for ten years women have been trying to change this legislation.

September 1970

The Royal Commission on the Status of Women recommend that sex and marital status should be areas of non-discrimination under the Canada Labour Code.

May 10, 1972

Bill C-206, designed to eradicate discrimination in the Canada Labour Code, was introduced in the House of Commons. However, it contained a *Limitation Clause* permitting the continuation of discrimination in Pension and Group Insurance on the basis of sex.

It died on the Order Paper.

The *Limitation Clause* had caused serious criticism and Bill C-206 was not reintroduced.

July 1973

The Advisory Council on the Status of Women called for the reintroduction of Bill C-206 *without the Limitation Clause*. No action.

September 1973

The ACSW reiterated its July 1973 plea. No action.

December 10, 1973

The government announced its intention to establish a Commission on Human Rights and Interests. This would encompass discrimination on the basis of sex in employment, and so the government claimed the C-206 was not needed any more.

The ACSW disagreed and informed the Minister that specific enforceable legislation was still needed.

April 1974

The ACSW reiterated its July 1973 and September 1973 pleas. Still No Action.

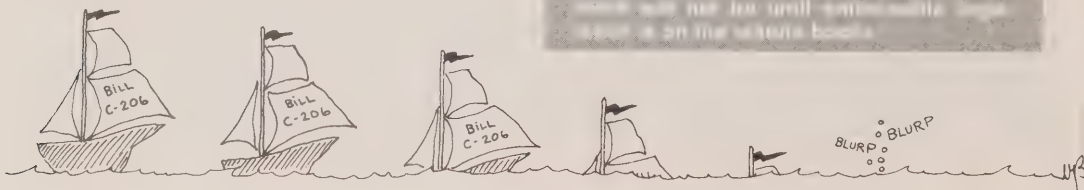
October 1974

The ACSW urged immediate tabling of amendments to the Canada Labour Code. Guess what? No Action.

Four Years Later

Still no legislative action seems imminent. There is continued, widespread discrimination against women under federal government jurisdiction, and doubtless this has influence on other jurisdictions.

There is no legislative action for women.
There is discrimination against women at work, and
there is no law which will eliminate this
discrimination on the basis of sex.



6. SUGGESTED ACTION



The ACSW suggests and urges the following action:

1. Press for federal legislation to include sex and marital status as designated areas of discrimination in the Canada Labour Code.
2. Insist that provincial governments *enforce* their existing Human Rights Legislation in the Fringe Benefits area.
3. With the aid of computers compile data to clarify the reasons why there are different morbidity rates for men and women. Then press for the group benefits plans to be changed according to Option A.
4. Study your Fringe Benefits wherever you work. Bring in speakers, set up discussions, become experts and de-mystify this whole area.
5. Press for the inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan.

For further information on topics discussed in THE PERSON PAPERS send for the free ACSW research papers from The Advisory Council on the Status of Women, Box 1541, Station B, 63 Sparks Street, Ottawa K1P 5R5.

Matrimonial Property

"Background Notes on Matrimonial Property Rights", by Marcia H. Rioux (December 1974)

"Notes on Selected Federal Statutes Recognizing Common-law Relationships", by Henri Major (July 1975)

"A Definition of Equity in Marriage", ACSW policy paper (May 1976)

Rape and Sexual Assault

"The Web of the Law: A Study of Sexual Offences in the Canadian Criminal Code", by Marcia H. Rioux (September 1975)

"When Myths Masquerade as Reality: A Study of Rape", by Marcia Rioux (April 1975)

"Rationalisation of Sexual Offences in the Criminal Code: ACSW Recommendations", (September 1976)

Fringe Benefits

"Sex Discrimination in Fringe Benefits", by Marianne Bossen (February 1975)

Birth Planning

"Notes on the Law of Birth Planning in Canada", by Henri Major (August 1975)

"Abortion in Canada: Background Notes on the proposed amendments to the Criminal Code", by Louise Dulude (November 1975)

"Background Notes on Family Planning, and Conception and Birth Control", by Mary Pearson (March 1975)

The Price of Maternity

"Maternity Leave and Benefits", by Elsie Robindaine-Saumure (February 1976)

"Maternity Leave, Benefits and Related Issues: ACSW Recommendations", (September 1976)

Taxation Untangled

"Women and the Personal Income Tax System" by Louise Dulude (May 1976)

Health Hazards at Work

"Occupational Health Hazards of Women: An Overview", by Anne George (January 1977)

The Family in the New Society

"New Directions for Public Policy: A Position Paper on the One-parent Family", by S. June Menzies (April 1976)

"Study Paper on Divorce", by Marcia H. Rioux (June 1976)

"Divorce Law Reform: ACSW Recommendations", (September 1976)

Of Related Interest

"Women in the Public Service: An analysis of Employment Statistics 1972-1974", by Monica Townson (September 1975)

"A Review of Appointments within the Power of the Federal Government to Boards, Commissions, Councils, Committees and Corporations", by Marcia H. Rioux and Mary Pearson (December 1975)

"Notes on the Family Court", by Henri Major (June 1974)

"Background Notes on Areas of Federal and Provincial Jurisdiction in Relation to Family Law", by Henri Major (August 1974)

Pour de plus amples détails sur les sujets abordés dans les Dossiers Femmes, obtenez gratuitement les documents de recherche du CCSF en en faisant la demande au Conseil consultatif de la situation de la femme, Casier postal 1541, Succursale B, 63, rue Sparks, Ottawa K1P 5R5.

Les biens conjugaux
"Notes de travail sur les régimes matrimoniaux," par Marcia H. Rioux (décembre 1974).
"Notes sur certaines lois fédérales qui reconnaissent les unions de Common Law" par Henri Major (août 1975).
"Définition de l'égalité dans le mariage": Enoncé de principes du CCSF (mai 1976)

Le viol et les délits sexuels
"Le filet des lois: Etude des délits sexuels dans le Code criminel canadien", par Marcia H. Rioux (septembre 1975).
"Des mythes qui masquent la réalité: Une étude du viol", par Marcia H. Rioux (avril 1975)
Rationalisation des dispositions relatives aux délits sexuels dans le Code criminel: Recommandations du CCSF (septembre 1976)

Les avantages sociaux
"La discrimination sexuelle en matière d'avantages sociaux", par Marianne Bossen (février 1975)

Planification des naissances
"Notes sur la législation relative à la planification des naissances au Canada", par Henri Major (août 1975)
"L'avortement au Canada: Document de fond sur les modifications proposées au Code criminel" par Louise Dulude (novembre 1975)
"Document d'étude sur la régulation des naissances", par Mary Pearson (mars 1975)

Coût de la maternité
"Congés et prestations de maternité", par Elsie Robinaud-Saumure (février 1976)

Autres sujets d'intérêt
"La femme dans la Fonction publique: Analyse des statistiques de l'emploi de 1972 à 1974", par Monica Townson (septembre 1975)
"Etude des nominations relevant du gouvernement fédéral faites au sein des offices, commissions, conseils, comités et sociétés", par Marcia H. Rioux et Mary Pearson (décembre 1975)
"Notes sur le tribunal de la famille", par Henri Major (juin 1974)
"Document de fond sur la répartition des juridictions fédérale et provinciales en matière de droit de la famille", par Henri Major (août 1974)
"Réforme du droit sur le divorce: Recommandations du CCSF" (septembre 1976)

La famille de l'avenir
"Enoncé de principes sur une nouvelle orientation des politiques concernant la famille mono-parentale", par June Menzies (avril 1976)
"Document de fond sur la répartition des juridictions fédérale et provinciales en matière de droit de la famille", par Henri Major (août 1974)
"Réforme du droit sur le divorce: Recommandations du CCSF" (septembre 1976)

Le travail et les risques à la santé
"Risques à la santé chez la femme au travail", par Anne George (janvier 1977)

L'impôt démystifié
"Document de travail sur la femme dans le régime d'impôt sur le revenu des particuliers", par Louise Dulude (mai 1976)

6. JOIGNEZ VOS EFFORTS À CEUX DU CCSP



1. En exerçant des pressions sur le gouvernement fédéral afin qu'il interdise par le Code du travail toute discrimination pour raison de sexe et de situation de famille.

2. En insistant auprès des gouvernements provinciaux pour qu'ils fassent respecter leurs chartes des droits de la personne dans le domaine des avantages sociaux.

3. Réclamez des services d'information pour déterminer les raisons des taux différents de morbidité pour les hommes et les femmes. Ensuite, faites pression pour que les régimes collectifs d'avantages sociaux adoptent l'option A.

4. Renseignez-vous sur vos avantages sociaux, quel que soit votre employeur. Faites venir des conférenciers, organisez des groupes de discussion, devenez spécialistes de la question afin de la démystifier.

5. Réclamez énergiquement l'admissibilité du conjoint (homme ou femme) au foyer dans les régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec.

5. AU SUJET D'UN PROJET DE LOI AVORTÉ

Une lacune dans le Code canadien du travail

Juillet 1973

Le Conseil consultatif de la situation de la femme C-206, sans la *clause restrictive*. Aucun succès.

Septembre 1973

Le CCSF fait de nouvelles pressions. En vain.

Le 10 décembre 1973

Le gouvernement annonce son intention de créer une Commission des droits de la personne, dont le mandat s'étendrait à la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'emploi. Selon le gouvernement, le bill C-206 serait maintenant superflu.

Le CCSF exprime son désaccord et déclare qu'il faut encore une mesure législative spécifique et applicable.

Avril 1974

Le CCSF réitère ses déclarations de juillet et de septembre 1973. Sans résultat.

Octobre 1974

Le CCSF presse le gouvernement de présenter immédiatement au Parlement des modifications au Code canadien du travail. Résultat? Rien.

Quatre ans après le défaut bill

Aucun progrès à l'horizon pour le Code du travail. Les femmes subissent encore beaucoup de discrimination dans les domaines de juridiction fédérale, ce qui influe sans doute sur les autres domaines.

Le Code comporte malheureusement une lacune injuste, car il n'interdit pas la discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille.

Triste histoire du bill C-206

Cette *injustice* criante détermine depuis dix ans les conditions de travail de plusieurs milliers de femmes. Voilà déjà dix ans que les femmes font des pressions pour faire modifier le Code canadien du travail.

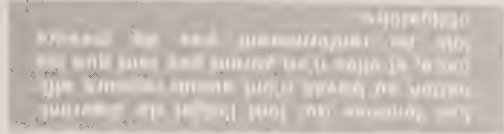
Septembre 1970

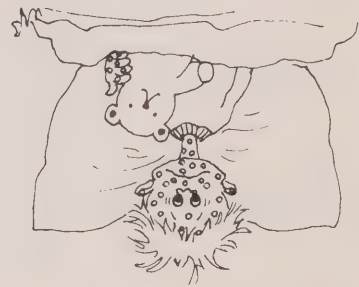
La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme recommande que la discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille soit interdite par le Code canadien du travail.

Le 10 mai 1972

Le bill C-206, dont le but est d'éliminer du Code toutes les dispositions discriminatoires, est déposé à la Chambre des communes. Il renferme toutefois une *clause restrictive* qui permet de maintenir la discrimination fondée sur le sexe dans les régimes collectifs de pensions et d'assurance.

La *clause restrictive* ayant soulevé de vives critiques, le bill C-206 n'a jamais été adopté par le Parlement et il est resté en plan au Feuilleton de la Chambre.





QUAND FICTION A LA ROUEOLE,
C'EST MAMAN QUI PREND UN COUGÉ MALADIE

Exception faite de la maternité, il est démontré que les femmes présentent plus de demandes de prestations que les hommes, mais faute de données on n'en connaît pas les raisons. Il est possible que les femmes prennent davantage de congés de maladie à cause de leurs responsabilités familiales – enfants malades, visites chez le médecin ou le dentiste – et peut-être aussi parce que beaucoup d'emplois subalternes sont fastidieux.

Option A ou option B?

Depuis septembre 1974, une grande controverse fait rage, dans l'industrie des avantages sociaux, autour de deux options proposées:

L'option A propose l'égalité des avantages sociaux pour les deux sexes, tant pour les cotisations que pour les prestations.

L'option B envisage des cotisations *uniformes* pour des prestations *inégales*, ou des cotisations *inégales* pour des prestations *uniformes*.

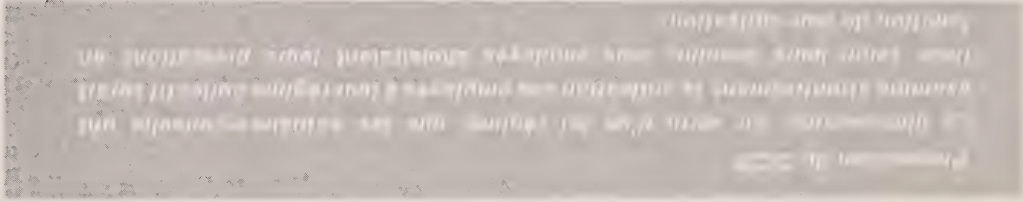
Les groupes de femmes et les syndicats préconisent l'option A. Les compagnies d'assurance-vie, et la Chambre de Commerce qui représente les employeurs, etc., penchent pour l'option B.

Les tables actuarielles ne sont pas magiques. Elles n'excuseraient pas la discrimination qu'il s'exercerait contre les femmes dans l'option B.

Responsabilités familiales

!!!. Les barèmes des prestations et des cotisations fondés sur les responsabilités familiales réelles ou futures sont aussi discriminatoires à l'égard des femmes. Plusieurs de ces barèmes ne tiennent pas compte des récentes tendances socio-économiques et sont fondés sur une conception désuète de la famille.

Il est vrai que les employeurs devront probablement absorber des coûts bien supérieurs si les prestations aux survivants sont uniformisées, ou fixées sans tenir compte de la situation de famille ou du nombre de personnes à charge.



2. Injustices cachées dans les régimes de pensions et d'assurance

L'industrie des avantages sociaux (assurance-vie, fiducies, sociétés d'actuaire-conseils) utilise une variété de tables de mortalité (espérance de vie) et de morbidité (fréquence des maladies) pour déterminer le coût des régimes.

Mortalité

Ces tables ont été établies en rassemblant des données sur plusieurs années, pour l'Amérique du Nord. Elles tiennent compte de la région géographique et de la nature du travail des assurés. L'espérance de vie, le taux de roulement et l'expérience acquise dans le fonctionnement du régime sont d'autres facteurs importants. Ces tables sont très sûres.

Morbidité

Ces tables sont plus difficiles à établir avec la même exactitude parce que les données n'ont pas été recueillies sur la même échelle ni sur une aussi longue période de temps. De plus, la durée et la fréquence des demandes de prestations sont, par leur nature même, moins prévisibles que dans le cas de la mortalité.

En 1971 :

Dans plus de 50% des ménages, les deux conjoints travaillaient. Dans plus de 60% des ménages, d'autres membres de la famille travaillaient également. Ce n'est que dans 31 % des ménages (y compris les familles monoparentales) que seul le "chef" travaillait.

Quelles injustices y a-t-il dans les avantages sociaux?

Le Conseil consultatif de la situation de la femme a consulté des actuares lorsqu'il a examiné la discrimination sexuelle dans les avantages sociaux. Nous ne tracerons que les grandes lignes de cette question très technique.

1. Injustices flagrantes des régimes de pensions et d'assurance

Les exigences de temps

i. La durée d'emploi exigée avant qu'un employé puisse participer à un régime collectif est discriminatoire parce que les femmes doivent entrer et sortir de la population active beaucoup plus souvent que les hommes.

ii. L'âge de la retraite obligatoire est également discriminatoire dans nombre de régimes. Les femmes doivent souvent prendre leur retraite cinq ans avant les hommes, ce qui est illégal, car depuis la révolution industrielle, les femmes vivent plus longtemps que les hommes.



Foalition du CCSC aux ces exigences de temps
Que les possibilités d'ajournement de la participation des femmes à la popu-
lation active soient réelles ou non, les exigences différentes quant aux avan-
tages sociaux sont discriminatoires. On peut également souligner les exi-
gences de temps pour les deux sexes dans les régimes collectifs.

4. L'ÉNORME INDUSTRIE DES AVANTAGES SOCIAUX

Que sont les avantages sociaux?

- Les avantages sociaux sont des paiements, mais pas toujours en argent.
- Les avantages sociaux interviennent lorsque "la vie" entrave le travail: Lorsqu'un employé est malade ou invalide, ou lorsqu'il prend sa retraite ou meurt. Ils sont versés au moment même (maladie, invalidité) ou différés (retraite, décès).
- Les avantages sociaux dépendent de l'emploi, et non de la productivité du travailleur, bien qu'ils soient proportionnels au salaire.
- Les avantages sociaux sont financés par l'employeur et l'employé: Les cotisations sont déduites à la source du salaire, et l'employeur verse une contribution correspondante ou pondérée.
- Les avantages sociaux sont fondés sur l'hypothèse des rôles traditionnels dans la famille: le mari est le seul gagne-pain; l'épouse dépend des gains de son mari; les hommes se marient et ont des charges de famille, tandis que les femmes n'en ont pas ...

«Les avantages sociaux sont fondés sur l'hypothèse des rôles traditionnels dans la famille: le mari est le seul gagne-pain; l'épouse dépend des gains de son mari; les hommes se marient et ont des charges de famille, tandis que les femmes n'en ont pas ...»



Les régimes privés

Les régimes privés sont particulièrement discriminatoires. En 1969, une enquête a révélé que:

1. Un plus fort pourcentage d'*employés de bureau* (surveillants, personnel professionnel et technique, commis, comptables, personnel de vente, cadres supérieurs et administrateurs) participaient à des régimes de pensions que les *autres employés* (production, entretien de l'équipement et autres services auxiliaires).

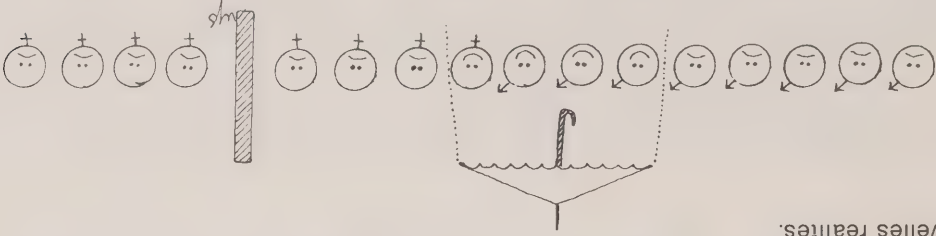
2. Dans les industries qui emploient surtout des femmes (chaussure, confection, blanchisseries, restaurants), beaucoup moins de la moitié des employés participaient à un régime de pensions. Le fait qu'ils soient syndiqués influait beaucoup sur cette participation.

3. Moins de 15% des régimes de pensions privés offrent des prestations aux veuves, contre 75% des régimes publics.

Changements

1. L'exemption annuelle de base est passée de 12 à 10%, si bien qu'un plus grand nombre de petits salariés (des femmes pour la plupart) sont maintenant admissibles.
2. Il y a maintenant égalité de traitement pour ce qui est des pensions de survivants (conjoint, enfants) d'une cotisante ou d'un cotisant.

Les *changements* sont *insuffisants*. Ils sont presque symboliques si on les compare aux vastes réformes nécessaires pour que la politique sociale du Canada tienne compte des nouvelles réalités.



LES FEMMES CONSTITUENT ENVIRON 1/3 DE L'EFFECTIF DE LA MAIN D'OEUVRE. ENVIRON 1/3 DE L'EFFECTIF DES PERSONNES PROTÉGÉES PAR UN RÉGIME DE RETRAITE. ENVIRON 1/3 SEULEMENT DES PERSONNES PROTÉGÉES PAR UN RÉGIME DE RETRAITE SONT DES FEMMES.

LES MAÎTRESSES DE MAISONS NE SONT ÉVIDEMMENT PAS PROTÉGÉES.

3. LES PENSIONS

Nous parlons surtout ici des régimes collectifs auxquels vous participez (ou non) à titre d'employées. C'est le domaine des avantages sociaux où les femmes sont le plus lésées. Comme nous le verrons plus loin, la plupart des femmes âgées sont pauvres, ce qui est la conséquence directe des mesures législatives dont nous venons de parler concernant la participation des femmes à la main-d'œuvre. A cause de fausses hypothèses, la plupart des femmes ne peuvent pas contribuer à part entière (et la femme au foyer pas du tout) aux régimes collectifs de pensions de retraite. Elles ne peuvent donc pas recevoir les mêmes pensions que les hommes.



Revenu annuel des femmes de plus de 65 ans en 1971 :

376,000 femmes mariées (86.9%) avaient un revenu moyen de \$1,164
505,000 femmes "seules" (69.2%) avaient un revenu moyen de \$2,273

Statistique Canada

Qui participe aux régimes de pensions?



En 1971, sur les 39.2% qui cotisaient à des régimes collectifs de pensions, 74% étaient des hommes, et 26% des femmes.

Les femmes perdent donc sur deux terrains: celles qui travaillent *au dehors* sont exclues de certains régimes, et celles qui travaillent *au foyer* ne sont admises à aucun régime, même public.

Les hypothèses sous-jacentes aux avantages sociaux et aux lois qui les régissent sont que les familles suivent le *modèle traditionnel*, et que les femmes sont à charge. Or les modes de vie d'où découlaient ces hypothèses ont changé dans la mesure où s'accroît la participation des femmes au marché du travail.

Données sur les femmes au travail

- La majorité des travailleuses, célibataires ou mariées, travaillent de 50 à 52 semaines par an.
- Le temps partiel représente un très faible pourcentage.
- Les femmes forment plus du tiers de la population active.
- Le pourcentage des femmes dans la population active "reconnue" en 1975 est 37.6.

Les nouvelles réalités

Le CCSP réclame des mesures législatives qui tiennent compte des nouvelles réalités suivantes:

- Bien des femmes gagnent leur vie et celle de leurs enfants.

- Le rôle économique de la femme au foyer influe sur sa capacité de gagner et donc sur sa sécurité future.

- Le travail de la femme au foyer est un élément fondamental de l'économie. Par ce travail, elle contribue (sans qu'on le reconnaisse) à la "banque" des avantages sociaux.

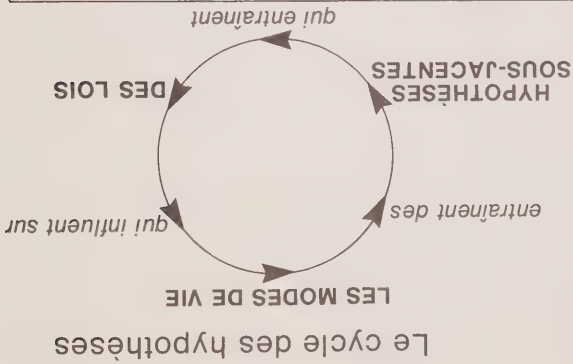
Quand on est conditionné, on n'est pas porté à vouloir changer. \$

LA CRAINTE DE L'INCONNU REND LE CHANGEMENT DIFFICILE. \$

IL EST DIFFICILE D'ÉLIMINER LA DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX, PARCE QUE ÇA VA COÛTER CHER. \$

2. LA FEMME DANS LA POPULATION ACTIVE

Pour comprendre la question des avantages sociaux, il faut évaluer certaines des hypothèses sur lesquelles nos lois reposent. Mais voyons d'abord vos propres hypothèses.



Donnez votre opinion sur chaque hypothèse, comme suit:

1. Vrai 2. En partie faux 3. Faux

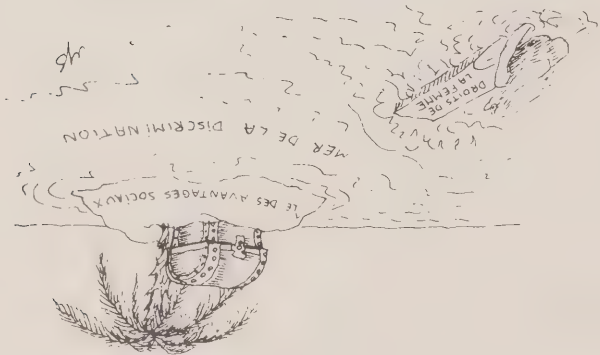
1.	Les femmes ne sont pas en permanence ni à plein temps dans la main-d'oeuvre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii.	Il est impossible de calculer la valeur économique du travail que fait une femme pour son mari, ni de s'en servir comme base pour sa sécurité future.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii.	La seule sécurité financière dont une femme ait besoin, c'est celle du mari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv.	Les familles n'ont pas besoin de deux salaires.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v.	Les femmes célibataires n'ont pas de charges familiales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi.	Les femmes divorcées se remarieront.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii.	Le conjoint au foyer n'a pas besoin d'avantages sociaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Réponse: Toutes ces hypothèses sont fausses en tout ou en partie.

Motivons maintenant nos lois sur de telles hypothèses

Voir, juger, recommander, répéter

Après quatre ans de pressions par le Conseil consultatif, le seul maigre progrès obtenu dans le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec, c'est que maintenant, il n'y a plus de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la pension de survivant.



Pourquoi le progrès est-il si lent?

Pourquoi une telle résistance à supprimer les injustices dans les régimes d'avantages sociaux?

La réponse n'est pas simple, et dépend de deux principaux facteurs:

1. La nature de la participation des femmes au marché du travail

2. L'énorme industrie des avantages sociaux

Quand on aura bien saisi toutes les implications qui découlent de cela, la modification des lois ne sera plus qu'une question de pressions. Continuons.

1. INTRODUCTION

Vaut-il mieux ne rien savoir?

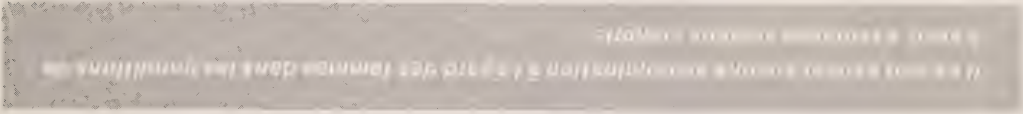
Avez-vous enfoui au fond d'un tiroir, sans les avoir lus, votre manuel sur les avantages sociaux des employés, votre guide du régime collectif de pension, votre dépliant sur "Le régime de pensions du Canada", ou celui des rentes du Québec?

Pas de problème! La plupart des employés en font autant. Du calme!

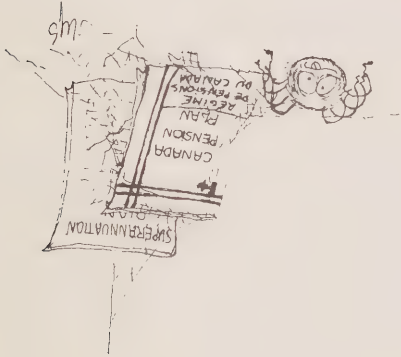
Ne pas connaître les avantages sociaux auxquels on a droit ne fait pas de tort tant qu'on n'est ni malade, ni invalide, ni enceinte, ni retraitée, ni morte. Ça ne vous arrivera peut-être jamais.

Pourquoi ces manuels sont-ils si difficiles à comprendre? Peut-être pour que vous n'en voyiez pas la discrimination avant d'être tellement âgée et pauvre que vous ne puissiez plus vous faire entendre!

Position du Conseil consultatif de la situation de la femme



Depuis sa création en 1973, le CCSC cherche à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux. Il n'a pas réussi.
Pourquoi? Parce qu'éliminer la discrimination sera très coûteux. Les "meilleurs" régimes d'avantages sociaux sont justement les plus discriminatoires.



LES AVANTAGES SOCIAUX

Table des matières

1.	INTRODUCTION	4
2.	LA FEMME DANS LA POPULATION ACTIVE	6
3.	LES PENSIONS	8
4.	L'ÉNORME INDUSTRIE DES AVANTAGES SOCIAUX	10
5.	AU SUJET D'UN PROJET DE LOI AVORTÉ	14
6.	JOIGNEZ VOS EFFORTS À CEUX DU CCSSF	15

Première édition: Août, 1976
Deuxième édition: Août, 1976

Le Conseil consultatif de la situation de la femme
Le CCSF est un organisme fédéral ayant pour mandat de conseiller le gouvernement sur les mesures qu'il juge nécessaires pour améliorer la situation de la femme et d'informer le public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes.
Le CCSF est indépendant mais il communique ses recommandations au gouvernement par l'intermédiaire du ministre de la Santé et du Bien-être social, qui est chargé de la situation de la femme.

La Série de Dossiers femmes:

Les biens conjugaux

Le viol et les délits sexuels

Les avantages sociaux

Planification des naissances

Le coût de la maternité

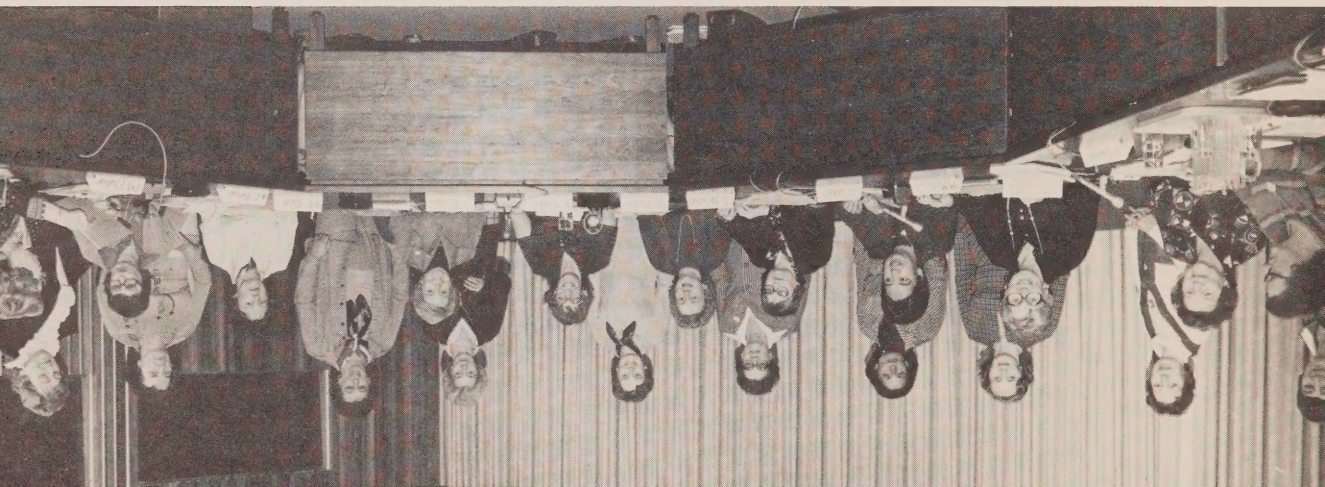
L'impôt déductible

Le travail et les risques à la santé

La famille dans la société nouvelle

Conception et réalisation: Donelan Productions (Ottawa)
Photographie: Edith Dalschen
Illustrations: Madeleine Beaudry
La poupée est une création de: Marion Young

Ottawa (Canada) 1976



Nos *Dossiers Femmes* ont été conçus en vue d'éclairer le plus grand nombre possible de lecteurs sur quelques domaines où les inégalités sont flagrantes. Plusieurs de ces questions sont complexes et très peu comprises, souvent parce que les valeurs sociales qui s'y rattachent évoluent rapidement. Les *Dossiers* ne traitent que de quelques sujets parmi d'autres qui sont aussi importants. Vous pouvez obtenir gratuitement du CCSC les rapports de recherche sur lesquels ils sont fondés.

Au cours de l'histoire, l'égalité n'a jamais été obtenue aisément. Les changements se font à coup de revendications et à force de persévérance. Chacun de nous doit travailler à faire de l'égalité une réalité. Ces questions nous touchent de près et c'est à nous, hommes et femmes, de nous renseigner sur ce qui se passe et de nous faire entendre.

LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA SITUATION DE LA FEMME

63, rue Sparks, C.P. 1541, Succ.B, Ottawa, Canada K1P 5R5

DOSSIERS FEMMES

LES AVANTAGES SOCIAUX



LE CONSEIL CONSULTATIF DE LA SITUATION DE LA FEMME